

PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANTAENG

The Influence of Motivation, Education Program and Training (Diklat), and Work Discipline Against Job Satisfaction of Employees in Population Control and Family Planning Office of Bantaeng Regency

Faisal

Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Email : ichal-gibran789@yahoo.com

Razak Munir

Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Email : razak_munir@stieamkop.ac.id

Nur Fattah

Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Email : nurfattah@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, program pendidikan dan pelatihan (Diklat), dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng. Sampel menggunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 55 responden pada Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R²).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng (2) program pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng (4) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Pendudukan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Soppeng

Kata Kunci: Motivasi, Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The determine and analyze the influence of motivation on employee job satisfaction in the Office of Occupation and Family Planning Control of Soppeng District (2) to determine and analyze the influence of education and training programs (Diklat) on employee job satisfaction in the Occupation Control Office Soppeng District Family Planning (3) to find out and analyze the influence of work discipline on employee job satisfaction at the Soppeng District Occupation Control and Planning Office (4) to find out and analyze the influence of motivation, education and training programs (Diklat), and work discipline on satisfaction employee work at the Soppeng District Occupation and Family Planning Control Office

This research was carried out at the Soppeng Regency Occupation and Family Planning Control Office. The sample uses a total sampling method, that is, all members of the population are used as samples. All samples were 55 respondents in the Soppeng District Occupation and Family Planning Control Office. Data collection methods used were direct interviews with parties involved with the issues being discussed and giving questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, T-test, F test and Determination Coefficient Test (R²).

The results of the analysis show that (1) motivation influences employee job satisfaction at the Office of Occupation and Family Planning Control, Soppeng District (2) education and training programs (Diklat) affect the job satisfaction of employees in the Occupation Control and Family Planning District of Soppeng District (3) discipline work affects the job satisfaction of employees in the Office of Occupation and Family Planning Control Soppeng District (4) motivation affects the job satisfaction of employees in the Office of Occupation and Family Planning Control of Soppeng District

Keywords: *Motivation, Education Program and Training (Training), Work Discipline, and Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya PNS meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sanksi terhadap pegawai yang terkena razia penegakan disiplin telah dikenakan sanksi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum PNS yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal.

Kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagaimana hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Kantor Dinas Pengendalian Pendudukan dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, menunjukkan adanya berbagai persoalan kedisiplinan. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua pegawai bekerja secara optimal, masih adanya beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja, adanya pegawai yang tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan lain sebagainya.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001).

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu/keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kepuasan kerja ini. Menurut Indrawijaya (2010) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan walaupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Indikator dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan meliputi imbalan gaji yang diterima karyawan, supervisi yang ada pada perusahaan, peningkatan jenjang karir yang ada ada perusahaan yang nantinya juga akan disusul dengan peningkatan kesejahteraan hidup karyawan serta kondisi kerja yang ada dalam arti keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2007).

Menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tidak perlu adanya rangsangan dari luar. Dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik berbeda dengan intrinsik, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang

dating dari luar atau orang lain. Motivasi memang terlihat mudah namun seseorang akan bangkit dengan motivasi dari orang lain yang lebih pandai atau lebih tua dari mereka.

Selanjutnya, Menurut Siagian (2008), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan pegawai yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat sangat perlu diikuti dalam program pendidikan dan pelatihan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para pegawai untuk menghadapi tugas pekerjaan jabatan yang dianggap belum menguasainya. Menurut Notoadmodjo (2009), pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan).

Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

Disiplin Kerja

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diperbaharui dengan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin, berlakunya keputusan hukuman disiplin. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) menyatakan : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.” Menurut Siagian (2001:304), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja dapat dikatakan bahwa suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja.

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Menurut Sastrohadiwiryo (2005:293-294), pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

Hipotesis

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.
2. Program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.

4. Motivasi, pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan juni sampai dengan agustus 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti. Jumlah pegawai sebanyak 55 orang, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 55 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Motivasi	X1.1	0,854	0,279	Valid
	X1.2	0,863	0,279	Valid
	X1.3	0,872	0,279	Valid
	X1.4	0,620	0,279	Valid
	X1.5	0,643	0,279	Valid
	X1.6	0,902	0,279	Valid
Pendidikan dan Pelatihan	X2.1	0,850	0,279	Valid
	X2.2	0,973	0,279	Valid
	X2.3	0,842	0,279	Valid
	X2.4	0,973	0,279	Valid
	X2.5	0,939	0,279	Valid
	X2.6	0,757	0,279	Valid

Disiplin Kerja	X3.1	0,844	0,279	Valid
	X3.2	0,873	0,279	Valid
	X3.3	0,798	0,279	Valid
	X3.4	0,930	0,279	Valid
	X3.5	0,878	0,279	Valid
Kepuasan Kerja	Y1	0,909	0,279	Valid
	Y2	0,931	0,279	Valid
	Y3	0,910	0,279	Valid
	Y4	0,968	0,279	Valid

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan dari setiap variabel yang diteliti adalah **valid**, karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Arikunto, 2002)

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Point	Status
Motivasi	0,883	0,60	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan	0,947	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,916	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,945	0,60	Reliabel

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 2 yang merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) yang terukur adalah lebih besar daripada 0,60. Dikarenakan seluruh nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan (reliabel).

Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi, diklat dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,562	2,775		8,490	.000
	Motivasi (X1)	.327	.109	.420	2,990	.004
	Diklat (X2)	.447	.107	.582	4,177	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.370	.115	.417	3,213	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi dari output tersebut yaitu: $Y=23,562+0,327X_1+0,447X_2+0,370X_3$, pengaruh motivasi, Diklat dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai berpengaruh positif bermakna apabila tinggi tingkat motivasi, efektif pelaksanaan diklat dan tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat

Selanjutnya, dari tabel 3 dapat juga diuraikan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri-sendiri

1. Nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 2,990 dengan harga signifikansi 0,004 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 2,990 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Bantaeng **diterima**
2. Nilai t hitung untuk variabel diklat terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 4,117 dengan harga signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 4,117 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga hal

ini berarti bahwa variabel diklat (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 2 yang menyatakan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Bantaeng, **diterima**.

3. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 3,217 dengan harga signifikansi 0,002 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 3,618 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y), Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 3 yang menyatakan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Bantaeng, **diterima**.

Tabel 4
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	660.134	3	220.045	9,670	.000 ^a
Residual	125,703	51	2,467		
Total	197,345	54			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1), Diklat (X2), Disiplin Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4. diperoleh nilai F hitung sebesar 9,670. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k= 55-4 = 51, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,79, dengan demikian F hitung > F tabel yaitu 9,670 > 2,79 pada tingkat signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05). Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model dikatakan, bahwa motivasi (X1), diklat (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sehingga hipotesis keempat **diterima**.

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.60	.363	.336	1.571
2 ^a				
a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai (X3), Pengembangan Karier (X1), Pengawasan (X2)				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai R square sebesar 0,363 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri dari motivasi, diklat, dan disiplin kerja pegawai untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0,363 atau 36,3% sedangkan sisanya 63,7% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan yang diteliti.

Pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh 8,190 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Dengan demikian apabila tinggi motivasi maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya apabila rendah motivasi maka kepuasan kerja pegawai akan rendah. Implikasi dari hasil penelitian ini, bahwa variabel motivasi penting dipertimbangkan dalam menetapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerjanya

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Ferawaty (2016), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Dan hasil penelitian Akbar (2017), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap pegawai atau karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2007).

Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja, jika motivasi tinggi, kepuasan kerja pegawai juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kepuasan kerja pegawai juga rendah yang berimbas pada

kepuasan kerja pegawai. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Pengaruh Diklat Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel diklat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh 5,750 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Dengan demikian apabila diklat efektif pelaksanaannya maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya apabila diklat tidak efektif maka kepuasan kerja pegawai akan rendah. Oleh karena diklat upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai agar meningkat kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Fahrurrozi (2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan Kinerja polisi Resort Kotabaru, hal ini ditunjukkan oleh koefisien jalur Pendidikan dan pelatihan dengan Kinerja yang signifikan dan kuat. Dan selanjutnya hasil penelitian Andri (2011), Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif signifikan program pendidikan dan latihan terhadap kinerja, pengaruh positif signifikan program pendidikan dan latihan terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh signifikan positif kinerja terhadap kepuasan kerja.

Menurut Notoadmodjo (2009), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia program pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk pegawai. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi pemerintahan, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para pegawai yang dianggap belum mampu untuk mengemban tugasnya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam hal pelayanan. Hal ini yang mendorong pihak instansi untuk memfasilitasi program pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan karir para pegawai guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh 3,213 dengan harga signifikansi 0.001, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Dengan demikian apabila tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai rendah maka kepuasan kerja pegawai akan rendah. Oleh karena itu menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai

Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif. Disiplin juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib (Fauzi, 2009).

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Motivasi, Diklat, Dan Displin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil motivasi, diklat, dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh 9,670 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Dengan demikian apabila tinggi tingkat motivasi, efektif pelaksanaan diklat, dan disiplin kerja tinggi maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil Ferawaty, 2016; Akbar, 2017 dan Firmani, (2017), pengaruh program pendidikan dan pelatihan (diklat) (Fahrurrozi, 2013 dan Andri, 2011) dan

pengaruh disiplin kerja (Karsini et al, 2016 dan Firmani, 2017) dimana motivasi, diklat, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001). Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

SIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat motivasi pegawai tinggi maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila rendah motivasi kerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai juga akan rendah.
2. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila efektif pelaksanaan diklat maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila pelaksanaan diklat tidak efektif maka kepuasan kerja pegawai juga akan rendah.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila tingkat disiplin kerja pegawai tinggi maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila rendah disiplin kerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai juga akan rendah.

4. Motivasi, diklat, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila tinggi tingkat motivasi, efektif pelaksanaan diklat dan tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka akan meningkat kepuasan kerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila rendah motivasi, diklat tidak efektif, dan rendah disiplin kerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai juga akan rendah.